

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkan sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Perusahaan yang berorientasi pada kepentingan pelanggan memerlukan budaya dukungan dan budaya prestasi sebagai cara untuk meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan. Dengan kata lain, organisasi yang memiliki orientasi demikian akan mengutamakan aspek efisiensi dan efektifitas hasil yang bagus. Organisasi yang mengutamakan efisiensi dan efektifitas hasil, akan berusaha mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara tepat guna dan terarah, dimulai sejak rekrutmen sampai penempatannya melalui proses perencanaan yang matang. Wibowo (2010:379) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga

(*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Oleh karena itu, harus dilakukan semacam penilaian terhadap *performance* setiap individu yang diharapkan mampu mengemban tugas organisasi. Kualitas sumber daya manusia (SDM) tidak selamanya dapat dipertahankan dalam kurun waktu yang lama secara terus menerus. Untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia maka dalam usaha pencapaian tujuan organisasi haruslah memiliki misi organisasi dan selalu selaras dengan misi pengembangan sumber daya manusia perusahaan.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang mau mentaati segala peraturan dan norma-norma yang berlaku merupakan fungsi operatif yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja maka dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja karyawan tidaklah datang dengan sendirinya, tetapi karyawan harus diberikan imbalan jasa yang pantas, dibina, dibimbing, didorong, dan diberikan pengarahan dengan baik. Menurut Siagian (2012) bahwa “Disiplin adalah bentuk penelitian yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja”.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan lainnya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Menurut Rivai (2010) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk

juga hubungan antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Apabila kondisi fasilitas kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

PT. Sarana Remaja Mandiri adalah salah satu perusahaan yang mempunyai tugas untuk mengelolah suatu anak perusahaan yang ada di Surabaya yaitu gool futsal management. Gool futsal management ini melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam usaha untuk memberikan kualitas pelayanan dan kenyamanan pelanggan.

PT.Sarana Remaja Mandiri dihadapkan oleh masalah tinggi yaitu kinerja karyawan yang menurun mengakibatkan target perusahaan yang tidak baik dan mengalami penurunan secara drastis. Untuk dapat mengetahui penurunan target perusahaan dapat dilihat ditabel berikut.

Tabel 1.1  
Data Okupansi Lapangan PT. Sarana Remaja Karyawan Pada Tahun 2012-2016  
(Dalam Hitungan Jam)

Realisasi Okupansi Lapangan							Target okupansi
No	Bulan	2012	2013	2014	2015	2016	1200/ bulan
1	Januari	1109	1126	1148	1132	907	
2	Pebruari	856	892	914	903	821	
3	Maret	1077	1096	1114	1106	899	
4	April	1080	1108	1120	1097	928	
5	Mei	1167	1189	1208	1115	931	
6	Juni	1094	1112	1167	1143	957	
7	Juli	921	943	989	972	932	
8	Agustus	952	971	1006	995	974	
9	September	1132	1152	1164	1147	988	
10	Oktober	1147	1161	1178	1163	975	
11	Nopember	1152	1163	1183	1156	924	
12	Desember	1148	1157	1173	1148	913	
	TOTAL	12835	13070	13364	13077	11149	

Sumber : PT. Sarana Remaja Mandiri

Data diatas menunjukkan bahwa pemakai lapangan dari tahun 2015 mengalami penurunan dan target okupansi belum terpenuhi mulai dari tahun 2012-2016. Setelah dilakukan survey terhadap pemakai lapangan terjadi penurunan tingkat kepuasan, sebagai berikut :

Tabel 1.2  
Tabel Tingkat Kepuasan Pelanggan Pada PT. Sarana Remaja Mandiri

Tingkat kepuasan pemakai lapangan				
No	Pernyataan	B	C	K
1	Kebersihan Toilet			√
2	Kebersihan Mushola		√	
3	Kenyamanan Lapanga			√
4	Penerangan Lampu			√
5	Kondisi Tribun penonton			√

Dengan kondisi tersebut terlihat kinerja karyawan dalam melakukan perawatan sarana dan prasarana lapangan sangat kurang. Menurut Maryoto (2010), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Tingkat kehadiran karyawan yang tidak maksimal membuat pelayanan terhadap konsumen dan perawatan terhadap sarana semakin buruk. Berikut jumlah absensi karyawan pada PT.Sarana Remaja Mandiri di Surabaya dapat dilihat ditabel berikut :

Tabel 1.3  
Data Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Pada Tahun 2012-2016

No	Bulan	2012				2013				2014				2015				2016			
		S	I	A	TOTAL	S	I	A	TOTAL	S	I	A	TOTAL	S	I	A	TOTAL	S	I	A	TOTAL
1	Januari	3	8	1	12	3	10	2	15	3	9	2	14	0	6	3	9	2	9	2	13
2	Pebruari	2	7	4	13	3	6	3	12	2	6	5	13	3	11	4	18	1	6	3	10
3	Maret	1	9	3	13	1	7	4	12	1	7	4	12	1	12	3	16	4	9	5	18
4	April	2	6	3	11	2	6	3	11	2	6	3	11	1	6	1	8	3	8	2	13
5	Mei	0	8	1	9	1	8	1	10	1	8	1	10	2	8	2	12	3	14	4	21
6	Juni	0	12	2	14	1	12	2	15	1	12	2	15	2	9	2	13	3	17	5	25
7	Juli	3	14	1	18	3	12	1	16	3	14	1	18	2	13	4	19	1	15	3	19
8	Agustus	0	14	4	18	1	14	4	19	1	14	4	19	3	10	3	16	2	8	4	14
9	September	0	6	1	7	1	6	1	8	1	6	1	8	2	8	3	13	3	8	3	14
10	Oktober	2	9	3	14	2	9	3	14	4	9	3	16	1	10	5	16	1	9	5	15
11	Nopember	1	12	1	14	0	12	1	13	1	12	1	14	2	10	2	14	3	10	2	15
12	Desember	0	14	2	16	1	14	2	17	2	14	1	17	0	11	3	14	4	12	4	20
	TOTAL	14	119	26	159	19	116	27	162	22	117	28	167	19	114	35	168	30	125	42	197

Sumber : PT.Sarana Remaja Mandiri

Berdasarkan Keterangan diatas menunjukkan bahwa terjadi fluktuasi jumlah karyawan yang tidak masuk kerja tiap tahunnya di PT. Sarana Remaja Mandiri. Hal ini mengindikasikan kurangnya motivasi kerja dikarenakan kurangnya bonus atau tunjangan didalam perusahaan serta tidak didukungnya oleh pelatihan karena pelatihan tidaklah hanya dikhususkan untuk karyawan baru saja, sebab karyawan

yang lama pun sangat membutuhkan pelatihan agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin kerja karyawan dan rendahnya motivasi. Menurut Sedarmayanti (2011: 65) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Sikap Mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mencerminkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Rivai (2010) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Data absensi para karyawan pada periode 2012-2016 menunjukkan hal tersebut. Heidjrachman dan Husnan (2012:15) dalam Sinambela (2012), disiplin adalah setiap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Karena semakin baik disiplin akan semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Disiplin kerja karyawan tidaklah datang dengan sendirinya, tetapi karyawan harus diberikan imbalan jasa yang pantas, dibina dan dibimbing, didorong dan diberikan pengarahan dengan baik. Menurut Budi Setiyawan dan

Waridin (2011) dan Aritonang (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Berikut adalah data Turn Over karyawan tabel 1.2 selama tahun 2016

Tabel 1.4  
Turn Over Karyawan PT. Sarana Remaja Mandiri Tahun 2012-2016

DATA JUMLAH KARYAWAN 2012					
No	Bulan	Jumlah Karyawan	Dipecat	Mengundurkan diri	Pegawai Masuk
1	Januari	73	1	1	1
2	Pebruari	72	1	2	2
3	Maret	71	1	1	3
4	April	72	1	3	2
5	Mei	70	1	1	2
6	Juni	70	1	2	1
7	Juli	68	0	2	1
8	Agustus	67	1	0	0
9	September	66	1	2	2
10	Oktober	65	0	2	1
11	Nopember	64	1	1	2
12	Desember	75	1	1	0

Sumber : PT. Sarana Remaja Mandiri

DATA JUMLAH KARYAWAN 2013					
No	Bulan	Jumlah Karyawan	Dipecat	Mengundurkan diri	Pegawai Masuk
1	Januari	75	1	3	1
2	Pebruari	72	1	2	0
3	Maret	69	1	1	2
4	April	69	1	3	1
5	Mei	66	0	0	1
6	Juni	67	0	2	0
7	Juli	65	1	2	2
8	Agustus	64	1	3	3
9	September	63	0	1	1
10	Oktober	63	0	0	3
11	Nopember	66	1	1	3
12	Desember	75	1	0	0

Sumber : PT. Sarana Remaja Mandiri

DATA JUMLAH KARYAWAN 2014					
No	Bulan	Jumlah Karyawan	Dipecat	Mengundurkan diri	Pegawai Masuk
1	Januari	75	1	1	4
2	Pebruari	77	0	1	0
3	Maret	76	0	3	3
4	April	76	0	3	2
5	Mei	75	0	2	2
6	Juni	75	0	0	4
7	Juli	79	1	3	2
8	Agustus	77	0	2	4
9	September	73	0	1	2
10	Oktober	74	0	2	3
11	Nopember	74	0	0	4
12	Desember	75	1	1	4

Sumber : PT. Sarana Remaja Mandiri

DATA JUMLAH KARYAWAN 2015					
No	Bulan	Jumlah Karyawan	Dipecat	Mengundurkan diri	Pegawai Masuk
1	Januari	75	0	0	0
2	Pebruari	75	0	2	0
3	Maret	73	0	0	1
4	April	74	0	4	0
5	Mei	70	1	3	3
6	Juni	69	0	2	2
7	Juli	69	0	1	3
8	Agustus	71	0	2	4
9	September	73	1	2	4
10	Oktober	74	0	2	3
11	Nopember	75	0	3	2
12	Desember	74	0	1	1

Sumber : PT. Sarana Remaja Mandiri

DATA JUMLAH KARYAWAN 2016					
No	Bulan	Jumlah Karyawan	Dipecat	Mengundurkan diri	Pegawai Masuk
1	Januari	78	0	0	0
2	Pebruari	78	0	2	0
3	Maret	76	0	0	1
4	April	77	0	4	0
5	Mei	73	1	3	3
6	Juni	72	0	2	2
7	Juli	72	0	1	5
8	Agustus	76	0	2	1
9	September	75	1	4	4
10	Oktober	74	0	5	6
11	Nopember	75	0	4	5
12	Desember	76	0	1	1

Sumber : PT. Sarana Remaja Mandiri

Dari Hasil diatas didapat bahwa nilai atau jumlah karyawan pada awal tahun 2012 berjumlah 73 orang. Banyaknya karyawan keluar masuk diperusahaan membuat disiplin kerja yang kurang maximal. Banyaknya karyawan yang



mengundurkan diri dikarenakan ketidaknyamanan dan upah yang tidak sesuai dengan hasil pekerjaan membuat lingkungan kerja menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat (Lilik Khoiriyah, 2010:30).

Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik mengambil untuk mengangkat tema penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA PT. SARANA REMAJA MANDIRI SURABAYA”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang harus dikemukakan yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Remaja Mandiri ?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Remaja Mandiri ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Sarana Remaja Mandiri ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sarana Remaja Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.Sarana Remaja Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sarana Remaja Mandiri.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

### 3. Bagi Mahasiswa

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.